

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ASOCIACIÓN CANAL LOCAL DE TELEVISIÓN DE MEDELLÍN

TELEMEDELLÍN

2.023

JUAN DAVID ÚSUGA MUÑOZ
Gerente

Elaborado por:
Paola Lesmes Gómez
Jefe Gestión Humana

Damos cumplimiento al Decreto 612 Del 4 De Abril De 2018 en su artículo primero cita:
"Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único
Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las
entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación
y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar
los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su
respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre otros: Plan Anual de
Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan
Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en
Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde la Jefatura de Gestión Humana del Canal, publicamos el
Plan estratégico de Talento Humano correspondiente al año 2023.

INTRODUCCIÓN

El Canal Local de Televisión de Medellín, TELEMEDELLÍN, es una asociación entre entidades públicas del orden municipal tales como: Alcaldía de Medellín, Área Metropolitana, INDER, EMVARIAS, ITM. Creado el 13 de agosto de 1996, su señal salió al aire desde el 7 de diciembre de 1997.

En el Modelo integrado de planeación y gestión MIPG, se simplifican e integran los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad, articulándolos con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, donde el eje central es la gestión del talento humano..

Los objetivos de MIPG que tienen relación directa con Gestión Humana son:

- Fortalecer el liderazgo y talento humano
- Desarrollar una cultura organizacional sólida

La Dirección Administrativa del Canal, a través de la Jefatura de Gestión Humana, presenta el Plan Estratégico de Gestión Humana, cuyo norte está alineado con el propósito de TELEMEDELLÍN, AQUÍ TE VES en el período 2020 - 2023, de "trascender por la calidad...", cumpliendo con todas las normas exigidas por los entes regulatorios.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Teniendo como base lo anterior, y centrados en el Talento Humano del canal como nuestra principal herramienta para cumplir los objetivos que nos hemos trazado, reforzamos en nuestros líderes y equipos de trabajo las palancas que enmarcan nuestra labor:

Misión: Generar valor para transformar comportamientos en nuestros usuarios, contando historias inspiradoras, diversas e incluyentes para la gente, mediante contenidos colaborativos y ágiles para multiplataformas.

Visión: En 2025 seremos el medio de comunicación preferido por los habitantes del Valle de Aburrá, en televisión y otras plataformas.

VALORES CORPORATIVOS:

- **Ágiles:** Actuamos con rapidez y calidad simplificando los procesos. Somos flexibles y adaptables a los cambios del mercado buscando proporcionar ventajas competitivas a nuestros clientes y usuarios. Tenemos alta capacidad de reacción moviéndonos de forma liviana.
- **Colaborativos:** Tenemos una estructura circular basada en procesos en los que todos los agentes están invitados a participar y contribuir en el desarrollo de la organización. Creamos redes de cooperación y comunidades participativas

VALORES MANUAL DE CALIDAD DE TELEMEDELLÍN:

- **Experiencial:** Hace feliz a los demás, emociona, ofrece momentos inolvidables, es inspirador, sorprendente, cálido, alegre, feliz, cercano, amoroso, tiene sentido del humor, es carismático, conversador, colorido.
- **Riguroso:** Es estudioso, nunca se confía de que sabe hacer su trabajo, busca todos los días la excelencia, es coherente, competitivo, eficaz, organizado, todos los días se prepara, aprende, tiene un alto grado de responsabilidad, sabe que lo que hace puede incidir en la vida de otros.
- **Respetuoso:** Respeto su vida y la de los otros, su integridad y la de los demás, sabe que todas las opiniones son distintas y valiosas, no le hace daño a nadie (ni con comentarios ni con acciones), entiende que todos tenemos la misma dignidad. Tiene claro que, con el respeto, reconocemos el valor de los demás.
- **Innovadores:** Tecnológico, vive actualizado, es recursivo, creativo, moderno, dinámico, inspirador y tiene sentido de la estética.
- **Universales:** Es actual, receptivo, moderno, no conforme tiene claro que lo que pasa en el mundo lo afecta y por eso debe conocer y entender el mundo, es aventurero, pero también es crítico.

1. MARCO LEGAL:

NORMA	OBJETO
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2729 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.

Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley general de educación.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector función pública.
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 1499 de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 2017	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
Ley 1857 de 2017	Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 648 de 2018	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Código de integridad de servidor público 2017	El DAFP crea el Código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la rama ejecutiva colombiana.
Ley 1952 de 2019	Por el cual se expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con derecho disciplinario.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

2. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Gestión Humana orienta las actividades para los servidores, ayudándolos a crecer profesionalmente, a través de programas de salud, formación, bienestar, enmarcadas en las normas que rigen al sector público. El Plan brinda herramientas para la toma de decisiones

que causen un impacto positivo en la vida de los empleados, de forma que su bienestar se refleje en su vida cotidiana.

3. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general del Plan Estratégico de Gestión Humana es proveer las herramientas necesarias a todos nuestros trabajadores, para lograr los objetivos institucionales, enriqueciendo las capacidades y habilidades de los mismos.

3.1. Objetivos específicos:

- Crear una oferta de bienestar y formativa que sea atractiva para los empleados en Telemedellín, y los motive a participar de las mismas.
- Brindar herramientas de liderazgo a todas las personas que coordinan equipos.
- Capacitar a través del plan de seguridad vial, para que peatones, ciclistas, motociclistas y conductores vehiculares, sean más conscientes en sus desplazamientos.
- Presentar actividades de salud acordes a los cargos de los empleados, teniendo en cuenta el estado de salud de cada uno. Seguir recalcando la importancia de la vacunación contra el COVID y la influenza.
- Implementar las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de los empleados.
- Capacitar a todo el personal en procesos de reciclaje, reutilización y reducción de uso de materiales contaminantes.
- Promover espacios de esparcimiento y ofrecer momentos para compartir entre los vinculados.
- Potencializar habilidades blandas para la vida.

4. ANTECEDENTES:

Como lo plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) todas las entidades públicas trabajan por ser íntegras y transparentes, innovadoras y efectivas, para atender los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos y generar resultados que contribuyan a la construcción de valor público.

Alineados en el anterior enfoque, Telemedellín ofrece en su portafolio de bienestar, actividades que le permita crecer al individuo y así llevar bienestar al colaborador y al entorno en el que se desenvuelve. Estamos convencidos que un empleado motivado, ejerce mejor su función y en consecuencia, logra los objetivos que se le planteen.

4.1. Disposición de la Información:

Como lo exige MIPG, el canal debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Telemédelín mantiene actualizada la información en la página del canal. En el año 2.023, le damos prioridad a la salud de los colaboradores, por lo que el plan de trabajo tiene como pilares la formación en habilidades blandas y el auto cuidado, por lo que fomentaremos al actividad física acorde a las condiciones de salud de cada trabajador; daremos tips de alimentación saludable y brindaremos momentos de reflexión para mejorar la salud mental.

4.1.1. Caracterización de la población:

La planta actual es de 32 personas (1 vacante y 31 plazas ocupadas); A través de un aliado que nos provee personal en misión, contamos con cerca de 220 personas; finalmente contamos con 34 prestadores de servicios.

En el 2022 se eliminaron plazas en los cargos técnico productor, técnico de servicios generales y técnico de archivo. En el presente documento rendimos información de las plazas ocupadas, ya que la vacante se encuentra en trámite de eliminación.

Planta directa autorizada del Canal:

TELEMEDELLIN 2023		
NIVEL	CARGO	No. Funcionarios
Directivo	Gerente	1
	Director de Contenidos y Distribución	1
	Director Planeación	1
	Secretario General	1

4.1.2. Caracterización del empleo:

Naturaleza del empleo

Niveles	No. Funcionarios	%
Carrera administrativa	20	61%
Libre nombramiento y remoción	9	29%
Período fijo	1	3%
Provisionales	2	6%
Total	31	100%

Nivel del empleo

Niveles	No. Funcionarios	%
Directivo	11	35%
Profesional	4	13%
Técnico	12	39%
Asistencial	4	13%
Total	31	100%

Tiempo de permanencia en el Canal

Niveles	No. Funcionarios	%
Menos de un año	5	16%
de 1 a 3 años	3	10%
De 4 a 7 años	3	10%

De 7 a 10 años	0	0%
De 10 a 12 años	0	0%
Más de 12 años	20	65%
Total	31	100%

Distribución población por nivel de estudios

Nivel Educativo	No. Funcionarios	%
Bachiller	2	6%
Técnico	7	23%
Tecnólogo	7	23%
Profesional	6	19%
Especializado	6	19%
Maestría	3	10%
Total	31	100%

Rango Edad

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%
25 - 35 años	3	21%	1	6%
36 - 45 años	2	14%	3	18%
46 - 55 años	7	50%	10	59%
56 - 65 años	2	14%	3	18%
Total	14	100%	17	100%

Estado Civil

Niveles	No. Funcionarios	%
Soltero	12	39%
Casado	9	29%

Divorciado	5	16%
Unión Libre	4	13%
Viudo	1	3%
Total	31	100%

Distribución población por hijos

Niveles	No. Funcionarios	%
Con hijos	19	59%
Sin hijos	12	38%

4.1.2.1. Diagnóstico gestión estratégica de talento humano a través de la matriz de GETH

Durante el año 2023 la jefatura de Gestión Humana teniendo como punto de partida la matriz presentada a continuación trabajará en la ruta del crecimiento, implementando un programa de formación en habilidades blandas; en paralelo trabajaremos en la salud mental y física de los empleados, buscando que su bienestar general redunde en la productividad de las áreas.

Apalancados en aliado, trabajaremos en construir un programa de formación que los haga sentir más saludables y productivos.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	66	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su gestión	71
		Ruta para incentivar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		Ruta para generar innovación con pasión	63
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		Ruta de formación para capacitar servidores que traben lo que hacen	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	65	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	79	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

4.1.2.2. Termómetro de Clima

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información de la percepción y de los servidores y colaboradores de la entidad frente a su entorno laboral y su incidencia en las motivaciones, intereses y rendimiento.

Atendiendo los lineamientos de la función pública Telemedellín viene realizando periódicamente mediciones del clima organizacional; La aplicada en 2022 utilizó un instrumento diseñado por la OMT (Organización Mundial del Trabajo), la cual es apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

Para el 2022 se aplicó la encuesta a 185 empleados (35% más que en el 2021; participaron empleados vinculados y temporales) de los diferentes procesos de la empresa, obteniendo una

6.2. Plan de previsión de Gestión Humana

El plan de previsión contempla las 31 personas de planta. Dado que para desarrollar el objeto del canal se requiere un apoyo adicional, contamos con un aliado estratégico que nos proporciona personal en misión.

6.3. Plan de Bienestar

El plan de Bienestar presenta actividades a desarrollar teniendo como ejes principales procesos de formación y salud física y mental. La camaradería y la felicidad laboral siguen siendo un propósito primordial de nuestros directivos, por lo que desarrollamos momentos a lo largo del año, con este fin.

6.4. Plan de Capacitación

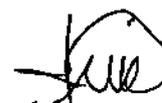
A través del plan de capacitación damos estricto cumplimiento a la normatividad exigida por los entes que nos regulan, fomentamos el crecimiento de los grupos que construyen cada día nuestro canal, fortaleciendo sus competencias.

6.5. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Bajo el principio del cuidado de la salud y el crecimiento de nuestros colaboradores, en 2023 incentivaremos las prácticas saludables, y realizaremos campañas para crear una cultura responsable de amor propio. Aprovechando el entorno maravilloso en la que se enmarca el Canal, fomentaremos el uso de los espacios que tenemos estimular el movimiento y la buena salud física y mental para todas las personas.

Enero 30 de 2.023


Realizó
Paola Lesmes Gómez
Jefe Gestión Humana


Aprobó
Juan David Úsuga Muñoz
Gerente